

JURNAL ILMIAH

**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAN KERJA DAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN BAGI PEKERJA DI HOTEL PONCOWINATAN**



Diajukan oleh :

ELVIRA FRASCA MENTARI PUTRI SOWOLINO

N P M	: 090510210
Program Studi	: Ilmu Hukum
Program Kekhususan	: Hukum Ekonomi dan Bisnis
Dosen Pembimbing	: Iswantiningsih

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2013

HALAMAN PERSETUJUAN

JURNAL ILMIAH

**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN PEMELIHARAAN
KESEHATAN BAGI PEKERJA DI HOTEL PONCOWINATAN**

Diajukan oleh :

ELVIRA FRASCA MENTARI PUTRI SOWOLINO

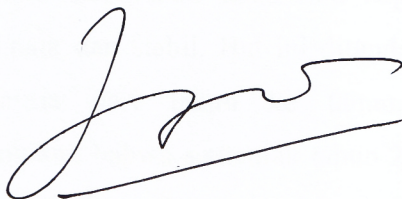
N P M : 090510210

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

pada tanggal 23 Oktober 2013



Dosen Pembimbing,

ISWANTININGSIH

PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN PEMELIHARAAN KESEHATAN BAGI PEKERJA DI HOTEL PONCOWINATAN

(ELVIRA, ISWANTININGSIH)

Program Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

ABSTRAC

This legal research is titled "" WARRANTY OF WORK ACCIDENT AND HEALTH CARE FOR WORKERS IN HOTEL PONCOWINATAN ". The purpose of this research is to determine how the implementation of accident insurance and health care for workers at Hotel Poncowinatan. The metode of this research is an empirical law research, which look at how the law is implementation of society. Result of this research is employer / employers have not registered in JAMSOSTEK. Accident insurance and health care is still limited given the sociological concept / traditional, but not normative. This is because the employer still feel that the business is still carried on a small scale. Not to registration the workers in JAMSOSTEK program also lack knowledge of workers to demand their rights to registration in social security programs or JAMSOSTEK.

(keywords: Accident Insurance, Health Insurance, JAMSOSTEK, Workers).

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, negara Indonesia merupakan salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi yang terus menanjak naik dan stabil. Hal ini ditandai dengan naiknya grafik pertumbuhan ekonomi Indonesia dari tahun ke tahun. Laporan pertumbuhan perekonomian Indonesia menunjukkan bahwa semenjak tahun 2010 sampai dengan tahun 2012. Pada tahun 2012 pertumbuhan ekonomi mencapai 6,3% bahkan pemerintah menargetkan pertumbuhan ekonomi negara pada tahun 2013 mencapai 6,8%¹. Hal ini tidak terlepas dari perpaduan yang harmonis antara pelaku usaha (pengusaha), tenaga

¹www.google.com/tribunnews/pertumbuhanekonomi. sabtu 29 desember 2012.

kerja (pekerja) serta sistem hukum yang menjamin segala aspek perekonomian Negara Indonesia.

Perkembangan dan kemajuan dunia usaha di Indonesia yang baik dan terciptanya perekonomian yang stabil, menggambarkan bahwa para pekerja mempunyai etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan perusahaan melindungi, membuat nyaman, dan berusaha mensejahterakan pekerjanya. Oleh karena itu, hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dengan para pekerja sangat diperlukan dalam memajukan atau mempertahankan kemajuan perusahaan. Peran pekerja yang sangat penting ini, harus diikuti dengan perlindungan hukum bagi para pekerja. Perlindungan hukum ini termasuk di dalamnya menyangkut hak-hak yang diterima para pekerja yaitu berupa upah, serta jaminan kecelakaan dan kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktanya, tidak selamanya hubungan hukum yang tercipta antara pekerja dengan perusahaan selalu harmonis. Seringkali muncul perselisihan antara perusahaan dan pekerjanya. Terdapat banyak faktor yang memicu munculnya perselisihan, baik itu masalah upah, jaminan keselamatan dan kesehatan hingga pemutusan hubungan kerja. Sebut saja permasalahan mogok kerja yang dilakukan para pekerja PT. Newmont Nusa Tenggara, di batu hijau, Sumbawa Barat, di mana ribuan karyawan perusahaan tambang emas dan tembaga mogok kerja selama 8 (delapan) hari, karena belum dibayarnya sisa upah lembur sebesar Rp. 126 M².

Dalam pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan dalam pasal 28H ayat 3 mengatakan setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Hal ini menunjukkan bahwa, setiap warga negara mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan dan berhak atas jaminan sosial.

Terkait dengan jaminan sosial dan tenaga kerja, hal ini telah diatur di dalam undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang tidak mengikutsertakan para pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Artinya, perusahaan telah mengabaikan hak-hak pekerja yang diatur di dalam Undang-Undang. Dalam hal ini, pekerja telah

²www.google.com/kompasnews/mogokkerja, Selasa 3 Agustus 2010

dirugikan. Seperti pada Hotel Poncowinatan Yogyakarta, dimana hotel yang telah berdiri kurang lebih 4 tahun ini tidak mendaftarkan para pekerja dalam program JAMSOSTEK, seharusnya sesuai peraturan yang berlaku apabila perusahaan sudah mempunyai pekerja minimal 10 orang dan membayar gaji diatas 1 juta perbulannya maka perusahaan wajib mendaftarkan para pekerja dalam program JAMSOSTEK. Hal ini diutarakan oleh pihak hotel karena kurangnya pengetahuan pengusaha dan pekerja akan hak dan kewajiban ikut serta dalam program JAMSOSTEK dan kurangnya pengawasan langsung dari pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat.

Pendaftaran jaminan sosial tenaga kerja oleh suatu perusahaan sangat diperlukan dalam melindungi dan membuat nyaman pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa, pekerja mempunyai resiko-resiko pekerjaan yang muncul dalam melakukan pekerjaannya, baik itu kecelakaan kerja maupun sakit yang ditimbulkan akibat bekerja. Jaminan sosial inilah yang dimaksudkan untuk membantu pekerja apabila resiko-resiko pekerjaan itu menjadi kenyataan.

Pada kenyataannya masih dijumpai beberapa permasalahan, di mana pekerja mengalami kesulitan pembiayaan jika terjadi kecelakaan kerja atau sakit baik itu diderita oleh pekerja atau pun keluarganya. Oleh karena itu, perusahaan sangat memegang peran penting dalam hal melindungi dan menciptakan kondisi kerja yang baik.

Kecelakaan kerja dan sakit merupakan dua hal yang sangat rentan dihadapi oleh pekerja dalam melakukan pekerjaan. Hal ini apabila tidak dijaminakan akan mempengaruhi konsentrasi, etos kerja, serta ketidaktenangan dalam bekerja. Dan pada akhirnya, akan mempengaruhi produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

Masalah kesehatan pekerja pun sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit yang dialami pekerja. Sakit dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu, hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut seharusnya dapat dicegah melalui penciptakan kondisi serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Artinya bahwa, tindakan preventif sudah seharusnya dilakukan oleh perusahaan dalam menghindari resiko kecelakaan kerja. Pemeliharaan kesehatan pekerja juga merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, baik itu pekerja maupun keluarga yaitu suami atau istri beserta anak-anak.

Jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan kurang diakomodasi oleh pihak perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena lemahnya posisi tawar (*bargaining position*) pekerja bila berhadapan dengan pemilik perusahaan yang diakibatkan oleh tingkat pendidikan yang rendah. Oleh karenanya, penerapan serta pengawasan terhadap hak-hak pekerja terutama jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan yang dijaminakan di dalam undang-undang haruslah menjadi perhatian bagi semua pihak, baik pemerintah, pekerja, maupun perusahaan.

Jika melihat pada hal-hal tersebut di atas maka apabila berbicara tentang jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan, akan ditemukan suatu hubungan antara hukum, pekerja, serta jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan. Maka, pokok permasalahan yang dikaji pada hakekatnya adalah pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan terhadap pekerja.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat dikatakan bahwa masalah jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan pekerja, menarik perhatian penulis untuk meneliti lebih lanjut dan menulisnya, sehingga dalam penelitian dan penulisan ini penulis mengambil judul, “PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA DAN PEMELIHARAAN KESEHATAN BAGI PEKERJA DI HOTEL PONCOWINATAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan di hotel poncowinatan?
2. Mengapa para pekerja di Hotel Poncowinatan tidak didaftarkan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan Dalam Jamsostek?

II. PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Mengenai Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Undang – undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menentukan bahwa tenaga kerja adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian pekerja/buruh menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 3, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Sedangkan yang dimaksud hubungan kerja adalah hubungan antara penguasa dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.³ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja merupakan hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja.

Perjanjian kerja secara tidak langsung berkaitan erat dengan pekerja, karena merupakan dasar bagi pekerja dalam melakukan suatu hubungan hukum, yakni hubungan kerja. Didalam hubungan kerja itu sendiri, baik pekerja maupun pemberi kerja, tentunya berada dalam satu benang merah yang mengatur hak dan kewajiban mereka dalam hubungan hukum tersebut. Suatu hak dan kewajiban tersebut sudah pasti merupakan landasan maupun dasar terlaksananya lingkungan kerja yang baik. Maka, jika hal ini dikaitkan kembali dengan pengertian pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 3 dimana ditentukan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian sebagaimana yang dimaksud dalam pasal tersebut dapat dijabarkan unsur-unsur pekerja, yaitu:

1. Setiap orang yang bekerja
2. Menerima upah atau imbalan

Makna setiap orang yang bekerja dalam hal ini dapat dipahami sebagai seseorang yang melakukan pekerjaan yang diperintahkan atau diberikan oleh orang lain, orang lain dalam hal ini adalah pemberi kerja. Implikasi setelah itu adalah, orang yang bekerja tersebut berhak memperoleh imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini tentunya merupakan konsekuensi dari pemberian kerja yang dilakukan oleh pihak yang

³ Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45

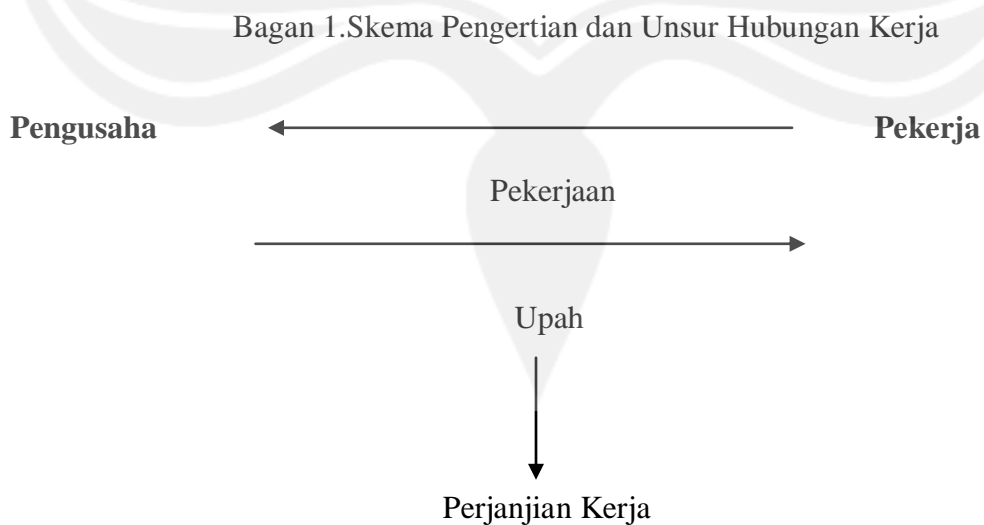
memberikan kerja.Imbalan ataupu upah tersebut merupakan hak bagi pekerja dan kewajiban dari pemberi kerja.

Hak-hak pekerja juga secara implisit tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan, meliputi:

1. Kesempatan dan perlakuan yang sama (Bab III)
2. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan (Bab IV)
3. Pelatihan Kerja (Bab V)
4. Penempatan Tenaga Kerja (Bab VI)
5. Perluasan Kesempatan Kerja (Bab VII)
6. Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan (Bab X).

Hak-hak yang dijabarkan tersebut secara langsung juga menjelaskan bahwa hak-hak tersebut merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pemberi kerja terhadap pekerjaanya.Hakikatnya hak pekerja selalu dibarengi dengan kewajiban sebagai pekerja.Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut untuk mendapatkan haknya sebagai pekerja.Kewajiban pekerja secara umum adalah melakukan pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja dan mentaati peraturan kerja sebagaimana yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan meliputi hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja dalam suatu perjanjian kerja.



Sumber: Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2009.

Menurut pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah.

B. Tinjauan Mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Pemeliharaan Kesehatan Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja menurut undang-undang nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan sosial Tenaga Kerja adalah:

“Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.”

Adapun jaminan sosial merupakan hak dari setiap pekerja hal ini ditegaskan pada pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sekaligus merupakan kewajiban dari perusahaan. Kewajiban perusahaan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja dibatasi dengan ketentuan bahwa hanya pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) sebulan.

Program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang.⁴ Di samping itu, program jamsostek mempunyai dua aspek yaitu memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya dan merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Pada dasarnya program jaminan sosial tenaga kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu,

⁴*Ibid.* hlm. 122

pengusaha memikul tanggungjawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 6 ayat 1 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi: Jaminan kecelakaan kerja; Jaminan Kematian; Jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksudkan dalam Pasal 6 hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja. Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja dilakukan oleh badan penyelenggara yang merupakan badan usaha milik negara yaitu perusahaan persero PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), kecuali Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Program jaminan sosial tenaga kerja terdiri empat macam, yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Lebih lanjut ke-empat macam jaminan sosial tersebut, diklasifikasikan lagi menjadi:

- a. Jaminan berupa uang yang meliputi:
 - 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - 2) Jaminan Kematian (JK)
 - 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- b. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Pengusaha yang diwajibkan mengikut sertakan tenaga kerja dalam Jamsostek, wajib mendaftarkan perusahaan dan tenaga kerjanya sebagai peserta program Jamsostek pada badan penyelenggara dengan formulir yang telah disediakan. Bagi yang tidak mendaftarkan dan setelah diberikan peringatan, tetap tidak melakukan kewajibannya, akan dikenakan sanksi berupa pencabutan izin usaha (Pasal 47 huruf a PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja).⁵

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja ditentukan dalam Pasal 5 ayat 3, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, badan tersebut adalah:

⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Gahlia Indonesia, Bogor, hlm. 103.

- 1) Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK);
- 2) Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN);
- 3) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan
- 4) Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES).

C. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan bagi Pekerja di Hotel Poncowinatan

Bentuk badan hukum dari Hotel Poncowinatan adalah *Commanditaire Vennontschap* (CV), yaitu suatu persekutuan yang didirikan oleh seseorang atau beberapa orang yang mempercayakan uang atau barang kepada seseorang atau beberapa orang untuk menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pemimpin. Hotel Poncowinatan dalam menjalankan kegiatan usahanya, memiliki struktur yang memiliki fungsi masing-masing, namun tetap merupakan satu kesatuan usaha. Adapun struktur yang terdapat di Hotel Poncowinatan dapat dilihat dalam bagan berikut.

Owner atau sering juga dikenal sebagai pemilik perusahaan merupakan pimpinan perusahaan yang memiliki tugas memimpin perusahaan dan mengontrol. Tugas *owner* juga melakukan hal-hal yang strategis serta memastikan sistem berjalan dengan baik, sambil mengembangkan usahanya. Sebagai pemimpin, *owner* memiliki tanggung jawab penuh terhadap usaha yang dijalanannya, baik itu mengenai pekerja dan operasional perusahaan.

Manager juga memiliki peran dan tanggung jawab penting dalam menjalankan usaha di Hotel Poncowinatan. Adapun peran manager di Hotel Poncowinatan merupakan jembatan antara pemilik dan pekerja di Hotel Poncowinatan. Kepemimpinan manager di Hotel Poncowinatan merupakan wakil dari *owner*, sehingga mempermudah *owner* dalam melakukan kontrol terhadap operasional hotel. Selanjutnya, dalam kegiatan usaha, pekerja akan berhubungan terlebih dahulu dengan manager sebelum secara langsung berhadapan dengan *owner*.

Peran supervisor di Hotel Poncowinatan atau dikenal dengan istilah penyelia adalah mereka yang diberi tugas oleh *owner* memberikan perintah kepada rekan kerja di bawahnya. Dengan wewenang yang dimilikinya, seorang supervisor secara langsung memberikan arahan kepada karyawan yang merupakan rekan kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasional di hotel Poncowinatan. Supervisor di hotel Poncowinatan juga melakukan pengawasan dan kontrol di semua divisi. Adapun karyawan itu sendiri merupakan bagian penting dalam perusahaan. Di Hotel Poncowinatan karyawan terdiri dari bagian operasional, administrasi, *front office*, *house keeping*, *security*, *laundry*, *room boy*, *food and beverage*. Jumlah pekerja di Hotel Poncowinatan adalah 25 orang karyawan, diluar manager dan supervisor. Seluruh pekerja di Hotel Poncowinatan adalah pekerja tetap.

Jam kerja karyawan terbagi ke dalam tiga jadwal shift, yaitu:

- a. 06.00 - 14.00 (shift pagi);
- b. 14.00 - 22.00 (shift siang);
- c. 22.00 - 06.00 (shift malam).

Rata-rata jam kerja bagi karyawan di hotel Poncowinatan adalah delapan jam kerja per harinya, dengan ritme kerja rata-rata hampir setiap hari bagi beberapa pekerja seperti *house keeping*, *laundry*, *room boy*, *food and beverage*. Sedangkan untuk upah sendiri karyawan memperoleh penghasilan rata-rata:

- a. Rp.500.000 – Rp.750.000 (2 pekerja)
- b. Rp.750.000 – Rp.1.000.000 (11 pekerja)
- c. Rp.1.000.000 – Rp.1.250.000 (12 pekerja)
- d. > Rp. 2.000.000 (1 pekerja)

Pekerja yang bekerja di Hotel Poncowinatan rata-rata berlatar belakang pendidikan mulai dari SMA, D2, D3 dan S1 (khusus manager). Sedangkan kurun waktu lamanya bekerja adalah 6 bulan hingga lebih dari 3 tahun. Jumlah pekerja laki-laki sebanyak 18 pekerja dan sisanya 9 pekerja perempuan. Rata-rata pekerja berdomisili di kota Yogyakarta.

Pekerja yang bekerja di Hotel Poncowinatan juga awalnya di bekali dengan sistem training khususnya pekerja bagian administrasi dan *front office*. Sedangkan bagi pekerja

room boy, laundry, security, food and bavarage, tidak perlu melakukan tahap training, karena lebih focus pada keterampilan atau skill berkaitan dengan bidangnya, dan biasanya pihak owner merekrut pekerja yang memang sudah terampil dan memiliki bekal di bidang tersebut. Namun, pekerja tersebut tetap dibekali dengan penjelasan mengenai *job description* pekerjaannya masing-masing. Di Hotel Poncowinatan sendiri training terhadap pekerja dilakukan tidak lebih dari 5 hari.

Pelaksanaan jaminan sosial kecelakaan kerja yang dilaksanakan di Hotel Poncowinatan sendiri diakui oleh pihak manager Hotel Poncowinatan telah dilaksanakan secara sosiologis, namun tidak secara yuridis. Hal ini diartikan bahwa Hotel Poncowinatan memang tidak secara normatif hukum mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan oleh PT. JAMSOSTEK. Akan tetapi prinsip tanggung jawab perusahaan terkait hak pekerja memperoleh jaminan atas kecelakaan kerja tetap diberikan kepada pekerja. Artinya, perusahaan tetap bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerjanya. Hal ini tentunya telah disepakati bersama dalam perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dan pihak pemberi kerja, sebagaimana diakui oleh Manager Hotel Poncowinatan. Namun, pihak pemberi kerja tidak menjelaskan secara terperinci mengenai ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja tersebut. Manager Hotel Poncowinatan hanya menerangkan bahwa, pada dasarnya pihak Hotel Poncowinatan akan bertanggung jawab terhadap kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya hingga pekerja kembali pulih dari kecelakaan tersebut.

Mengenai kepastian hukum terkait jaminan kecelakaan kerja yang diberikan oleh pihak Hotel Poncowinatan, maka secara normatif aspek kepastian hukum yang diberikan oleh pihak Hotel Poncowinatan dapat dikatakan lemah, karena nominal dan batas mengenai jumlah santunan tidak ditetapkan secara terperinci, melainkan menyesuaikan keadaan dan kondisi kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja. Kelemahan dari pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja seperti ini adalah akan merugikan salah satu pihak. Sebab, bisa saja nominal yang diberikan oleh pemberi kerja maupun nominal yang diminta oleh pekerja tidak sesuai, sehingga akan menimbulkan perselisihan. Jika, nominal telah ditetapkan sebelumnya tentu akan lebih memberi kepastian sejak awal dimulainya hubungan kerja. Selain itu, konsep pelaksanaan jaminan yang dilaksanakan tersebut juga akan mempersulit kedua belah pihak dikemudian hari, sebab pihak pemberi

kerja tidak selamanya hanya menghadapi masalah kecelakaan yang tingkatnya ringan atau menengah. Kecelakaan kerja dengan tingkat yang lebih berat dan membutuhkan pemulihan bisa saja terjadi. Jika ketentuan tidak ditetapkan sedari awal hubungan kerja, tentu akan ada kepentingan yang terabaikan, atau dapat saja salah satu pihak akan merasa dirugikan.

Jaminan pemeliharaan kesehatan di Hotel Poncowinatan sendiri diakui oleh manager Hotel Poncowinatan meliputi:

- a. Pemeliharaan kesehatan (P3K, obat-obatan ketika sakit);
- b. Biaya pengobatan.

Pemeliharaan kesehatan yang diberikan memang sebatas hal-hal tersebut. Jaminan juga tidak diberikan secara keseluruhan bagi suami-istri dan anak-anak pekerja, dengan demikian jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan Hotel poncowinatan hanya kepada pekerjanya saja. Hal ini, mengingat Hotel Poncowinatan baru memulai usahanya dan modal yang dimiliki masih kecil. Bagi pihak Hotel Poncowinatan hal-hal tersebut telah mencakup jaminan akan pemeliharaan kesehatan pekerja, padahal jika dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh Hotel poncowinatan tidak sama dengan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan yang dimaksudkan oleh peraturan perundang-undangan.

Praktiknya, Hotel Poncowinatan tidak memberikan jaminan pemeliharaan secara keseluruhan sebagaimana yang dimaksudkan dalam undang-undang. Hal ini juga konsekuensi karena perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke badan penyelenggara jaminan sosial. Hotel Poncowinatan juga tidak bekerja sama dengan instansi lain, seperti rumah sakit setempat, pihak asuransi terkait pemeliharaan kesehatan pekerja tersebut. Tetapi, perusahaan tetap berusaha secara maksimal memenuhi jaminan pemeliharaan kesehatan bagi pekerja, setidaknya untuk hal-hal yang bersifat umum sebagaimana yang disebutkan sebelumnya.

Undang-undang sendiri mengatur bahwa perusahaan wajib mendaftarkan pekerja terkait jaminan pemeliharaan kesehatan. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY menjelaskan bahwa hak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dimiliki oleh pekerja, istri-suami pekerja, maupun anak pekerja sebanyak-banyaknya tiga orang. Bentuknya dapat berupa pelayanan dan penggantian biaya kesehatan atas

pemeliharaan kesehatan yang dilakukan oleh pekerja. Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 33 ayat 1. Namun, hal tersebut dapat dikesampingkan asalkan program pemeliharaan kesehatan dari pihak perusahaan dapat dilaksanakan dengan manfaat lebih baik dari pada program yang ditawarkan oleh pihak PT. Jamsostek. Hal ini tertuang di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Pasal 2 ayat 4. Di Hotel Poncowinatan sendiri jaminan pemeliharaan kesehatan secara khusus hanya diberikan kepada pekerja semata. Hal ini tentu tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sebagaimana yang dimaksud. Padahal, jaminan pemeliharaan kesehatan yang diberikan bagi keluarga pekerja merupakan hal penting. Karena, bagaimanapun juga pekerja bekerja untuk keluarganya, dengan dijaminnya kesehatan bagi keluarga pekerja, tentu pekerja dapat bekerja dengan rasa senang dan hasil kerja dapat maksimal.

Pihak Hotel Poncowinatan menyadari bahwa memelihara kesehatan pekerja merupakan hal penting dan membawa pengaruh positif bagi perusahaan. Namun, menyikapi belum sempurnanya pelaksanaan pemeliharaan kesehatan diakui oleh pihak Hotel Poncowinatan merupakan hal yang akan terus ditingkatkan dikemudian hari. Oleh karena itu, pihak Hotel Poncowinatan terus mengembangkan usahanya dan terus memajukan strategi usaha, agar keuntungan semakin meningkat dan kesejahteraan pemeliharaan kesehatan pekerja dapat diselenggarakan secara sempurna. Menanggapi hal ini, pekerja merespon positif apa yang telah mereka terima terkait pemeliharaan kesehatan bagi pekerja. Pekerja memaklumi keterbatasan perusahaan dalam memenuhi pemeliharaan kesehatan tersebut. Hanya saja harapan pekerja tetap adanya peningkatan. Sebab, jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan hak pekerja di Hotel Poncowinatan.

III. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan bagi Pekerja di Hotel Poncowinatan”, dapat disimpulkan bahwa pihak pemberi kerja/pengusaha belum mendaftarkan para pekerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Jaminan kecelakaan kerja

dan pemeliharaan kesehatan yang diberikan masih sebatas konsep yang sosiologis/tradisional, namun tidak secara normatif dimana setiap kecelakaan kerja yang terjadi pihak hotel akan bertanggung jawab menanggung biaya pengobatan tersebut sampai tuntas, begitupun pemeliharaan kesehatan hanya dilakukan secara sederhana, sasarannya hanya terbatas pada pemeliharaan kesehatan berkaitan dengan kesehatan fisik pekerja. Hal ini karena pihak pemberi kerja masih merasa bahwa usaha yang dijalankan tersebut masih dalam skala yang kecil.

2. Belum didaftarkanya pekerja pada program JAMSOSTEK, dimana pengusaha belum mengetahui bahwa salah satu kewajiban dari pengusaha adalah mendaftarkan pekerja pada program JAMSOSTEK apabila sudah memenuhi ketentuan yang diatur dan terkait pula belum adanya wawasan dari pekerja untuk menuntut haknya atas program jaminan sosial tersebut. Pekerja merasa bahwa dengan mengikuti program JAMSOSTEK akan merugikan pekerja secara sepihak dari segi pendapatan. Karena, upah yang diterima akan dikurangi dengan iuran yang akan dipungut untuk program JAMSOSTEK tersebut. Padahal, prosedur yang ada tidak demikian. Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan. Selain itu, kurangnya pengawasan dari pemerintah terkait kewajiban pihak Hotel Poncowinatan untuk mendaftarkan pekerjaanya dalam program JAMSOSTEK merupakan salah satu alasan mengapa belum terdaftarnya pekerja di Hotel Poncowinatan dalam program tersebut. Padahal, dengan adanya sanksi maupun teguran, akan mendisiplinkan pengusaha untuk mendaftarkan pekerjaanya pada program JAMSOSTEK.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Adrian Sutedi, 2011. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Hardijan Rusli, 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Cet II, Ghalia Indonesia, Bogor.

H. Zainal Asikin, dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

www.google.com/kompasnews/mogokkerja, Selasa 3 Agustus 2010. Diakses tanggal 5 April 2013.

Website:

www.google.com/tribunnews/pertumbuhanekonomi, Sabtu 29 Desember 2012. Diakses tanggal 5 April 2013.

www.hotelpuncowinatan.com/profil-sejarah.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Undang-undang Nomor 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga- kerjaan.

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2012 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2012 tentang perubahan kedelapan atas peraturan pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Presiden Nomor 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.